ESTIMATES

Public Service Staff Relations Board

Performance Report

For the period ending
March 31, 2003

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament.

The Estimates of the Government of Canada are structured in several parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve.

The *Report on Plans and Priorities* provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of more strategically oriented planning and results information with a focus on outcomes.

The *Departmental Performance Report* provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the spring *Report on Plans and Priorities*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of funds.

©Minister of Public Works and Government Services Canada — 2003

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca.

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing — PWGSC
Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-4/67-2003
ISBN 0-660-62433-8

Foreword

In the spring of 2000, the President of the Treasury Board tabled in Parliament the document "Results for Canadians: A Management Framework for the Government of Canada". This document sets a clear agenda for improving and modernising management practices in federal departments and agencies.

Four key management commitments form the basis for this vision of how the Government will deliver their services and benefits to Canadians in the new millennium. In this vision, departments and agencies recognise that they exist to serve Canadians and that a "citizen focus" shapes all activities, programs and services. This vision commits the Government of Canada to manage its business by the highest public service values. Responsible spending means spending wisely on the things that matter to Canadians. And finally, this vision sets a clear focus on results – the impact and effects of programs.

Departmental performance reports play a key role in the cycle of planning, monitoring, evaluating, and reporting results to Parliament and citizens on behalf of ministers. Departments and agencies are encouraged to prepare their reports following principles for effective performance reporting (provided in the *Guide to Preparing the 2003 Departmental Performance Report*: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/02-03/guidance/gl-ld_e.asp). Based on these principles, an effective report provides a coherent and balanced picture of performance that is brief and to the point. It focuses on outcomes - benefits to Canadians and Canadian society - and describes the contribution the organisation has made toward those outcomes. It sets the department's performance in context, associates performance with earlier commitments, explains any changes, and discusses risks and challenges faced by the organisation in delivering on these commitments. Achievements realised in partnership with other governmental and non-governmental organisations are also discussed. Supporting the need for responsible spending, it links resources to results. Finally, the report is credible because it substantiates the performance information with appropriate methodologies and relevant data.

In performance reports, departments and agencies strive to respond to the ongoing and evolving information needs of parliamentarians and Canadians. The input of parliamentarians and other readers can do much to improve these reports over time. The reader is encouraged to assess the performance reports of organisations according to the established principles, and provide comments to departments and agencies to help them improve in their next planning and reporting cycle.

This report is accessible from the Treasury Board of Canada Secretariat Internet site:
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dpre.asp

Comments or questions can be directed to:
Results-based Management Directorate
Treasury Board of Canada Secretariat
L'Esplanade Laurier
Ottawa, Ontario K1A OR5
OR at: rma-mrr@tbs-sct.gc.ca

104-06595/

Public Service Staff Relations Board

Performance Report

For the period ending
March 31, 2003

The Honourable Stéphane Dion
President of the Queen's Privy Council
for Canada and Minister of
Intergovernmental Affairs

Table of Contents

SECTION I: CHAIRPERSON'S MESSAGE 1

SECTION II: STRATEGIC CONTEXT AND PERFORMANCE 3

- STRATEGIC CONTEXT 3
- STRATEGIC OUTCOME 4
  - Strategic Outcome 4
  - Key Partners 5
  - Key Targets and Overall Results 5
  - Program, Resources and Results Linkages 7
  - Management Practices 9

ANNEX A: FINANCIAL SUMMARY TABLES 11

- Summary of Voted Appropriations 11
- Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending 12
- Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending 12

ANNEX B: CONSOLIDATED REPORTING 13

ANNEX C: GRIEVANCE ADJUDICATION CASES 15

ANNEX D: COLLECTIVE BARGAINING CASES 17

ANNEX E: COMPLIANCE WITH STANDARDS 19

ANNEX F: SYNOPSIS OF APPLICATIONS FOR JUDICIAL REVIEW OF DECISIONS 21

ANNEX G: OTHER INFORMATION 23

- Listing of Statutory and Departmental Reports 23
- Legislation Administered by the Public Service Staff Relations Board 23
- Contacts for Further Information 24

SECTION I: CHAIRPERSON'S MESSAGE

Every year, as I look back on the Public Service Staff Relations Board's performance, I take great pride in our achievements. This year is no different. In addition to delivering our statutory mandate, we responded to our clients' requests for support and guidance in various labour relations areas. As every problem is unique, and every public servant and department has different needs and expectations, finding the right balance is key.

The Board was established to promote and support harmonious employer-employee relations in the Federal Public and Parliamentary Service. Over the last few years, the Board has placed significant emphasis on innovative approaches to the resolution of workplace conflict, as an alternative to the more formal and traditional rights determination process. This preventive approach of conciliation and mediation has gained wider acceptance as a way to avoid formal confrontations; hence, dispute resolution services of the Board are more and more in demand. During 2002-2003, the Board provided the services of a mediator in some 291 cases involving grievances and other matters. In an effort to promote mediation as a dispute resolution mechanism, the Board also provides a national training program on interest-based negotiation and mediation. This two-and-a-half day training course is offered jointly to union and management representatives, several times over the course of the year.

The Board's practices and the importance it has given to alternative dispute resolution methods are very much in line with the principles underlying the proposed *Public Service Modernization Act* (Bill C-25), which the Government tabled on February 6, 2003. Indeed, improved communications and co-operation between the parties in addressing workplace issues and resolving workplace problems are the foundation of the proposed legislation. Furthermore, the Bill contemplates a very important role for the Board with respect to improved labour relations in the Public Service, which is the overall objective sought by the proposed new statutory framework.

Should Bill C-25 be passed by Parliament, the Board will undergo structural and operational transformations in order to implement the changes that the Bill brings about. At present, we are fulfilling our mandate despite the short-term tenure of Board members' appointments and limited human resources. Our clients must be able to benefit fully from the new legislative framework; this will only be possible if significant adjustments are made to the Board's resources. As I write this message, we are already laying the groundwork for the challenges we are facing. In addition to a concerted look at succession, business continuity and continuous improvement in the management of our resources applying modern comptrollership principles, we are developing an expanded mediation training plan to further address our clients' needs in that area.

It is with enthusiasm that I look at the transformations that lie ahead and I am confident that the Board will successfully meet the challenges that are presented to it.

Yvon Tarte
Chairperson

SECTION II: STRATEGIC CONTEXT AND PERFORMANCE

STRATEGIC CONTEXT

The Public Service Staff Relations Board is an independent, quasi-judicial statutory tribunal responsible for administering the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal Public and Parliamentary Service. The Board also provides mediation and conciliation services to help parties resolve differences without resorting to a formal hearing. Statutes administered by the Board are listed in Annex G.

BENEFITS TO CANADIANS

The Public Service Staff Relations Board benefits Canadians by promoting and supporting a harmonious relationship between public servants and their employers. The Board's activities contribute to minimizing the possibility of labour unrest that could lead to disruption in the delivery of government programs.

In addition, the Board provides physical and administrative support services to the National Joint Council, which is an independent consultative body of representatives of employers and employees for the determination of service-wide issues that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining. However, the Board plays no direct role in the administration and operations of the National Joint Council.

Finally, the Board, under an agreement with the Yukon government, administers the collective bargaining and grievance adjudication systems under the Yukon *Education Staff Relations Act* and the Yukon *Public Service Staff Relations Act*. When performing these functions funded by the Yukon government, the Board acts respectively as the Yukon Teachers Staff Relations Board and the Yukon Public Service Staff Relations Board.

The Board, which has its offices in Ottawa, is responsible to Parliament through the President of the Queen's Privy Council for Canada.

Ultimately, the labour relations concerns of public servants normally expressed through their bargaining agents and the concerns of the public service employers in managing the public service and implementing the programs approved by the government of the day become the factors determining the workload of the Board, in both quantity and type of dispute requiring attention.

The volume and complexity of cases forwarded to the Board require a high level of expertise from Board members and stability within the Board. Yet, the Board is subjected to regular periods of uncertainty brought upon by the context surrounding the appointment and re-appointment of Board members. As Board members are Governor-in-Council appointees, their selection and appointment are outside the Board's mandate, although the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA) requires that new appointments to the Board be made from among eligible persons whose names are included in a list prepared by the Chairperson after consultation with employers and bargaining agents. Furthermore, a recent trend has been to set the duration of most terms to a period of two years, with the possibility of renewal. Finally, the re-appointment of Board members is often announced close to the end of the expiring term, creating stress and insecurity for the Board member and the organization as a whole. These factors have the potential to affect the Board's ability to ensure efficient delivery of its mandate.

The *Public Service Modernization* Act (PSMA), tabled by the President of the Treasury Board of Canada in February 2003, sets the framework for improved labour relations in the public service based on greater labour-management cooperation, while recognizing that the public interest is paramount. If approved, this wide-ranging legislative reform will have a considerable impact on the operation of the Board, whose mandate will be broadened to provide compensation research and analysis services and enhanced mediation and conflict resolution services, in addition to its adjudication function under the current Act.

As a final note, we had expected in our 2002-2003 Report on Plans and Priorities that the changing labour relations climate could further result in more numerous displacement applications by bargaining agents with the resulting requirement for the Board to conduct hearings, investigations and representation votes. This situation will more than likely materialize over the next two fiscal years.

STRATEGIC OUTCOME

The following table illustrates how the Board's activities and initiatives contribute to its strategic outcome.

STRATEGIC OUTCOME
The Public Service Staff Relations Board benefits Canadians by promoting and supporting a harmonious relationship between public servants and their employers. The Board's activities contribute to minimizing the possibility of labour unrest that could lead to disruption in the delivery of government programs. In 2002-2003, a total of $6.542 million was spent for the achievement of this strategic outcome.

KEY PARTNERS:

Due to its mandate and the need to maintain independence and objectivity, the Board is limited in pursuing partnership opportunities.

Instead, the Board concentrates its efforts on managing harmonious and strategic relations with its clients, namely the employers and bargaining agents.

KEY TARGETS AND OVERALL RESULTS:

Effective administration of the Board's statutory mandate through the timeliness, fairness and openness of its processes:

The expeditious handling of proceedings referred to the Board in accordance with the rules of natural justice and fairness is fundamental to maintaining the integrity and credibility of the Board and in carrying out effectively its statutory mandate. The Board has set standards for the handling of proceedings referred to it from the initial application to final disposition. Annex E lists and reports compliance with these standards during 2002-03[1].

Expedited adjudication is also made available to parties who want to save time and resources by dealing with certain grievances without resorting to a full hearing process.

The Board has made great strides in ensuring fairness and openness of its processes. Board Members receive regular training through the Council of Canadian Administrative Tribunals (CCAT). A Code of Conduct and Guidelines for Board Members has been in existence since November 1997. Furthermore, clients are invited to submit written complaints should they feel that they were treated unfairly. We are proud to report again this year that no written complaints were received during 2002-2003.

Client satisfaction

Given the adversarial nature of the hearing process, it is unlikely that both parties in any given case will be pleased with its outcome. Accordingly, the Chairperson provides an opportunity for discussion of any issues that may arise with respect to Board processes through meetings, conferences and exchanges with representatives of the employers and bargaining agents.

In addition, the Board has made it a practice to solicit client feedback with respect to its services in a formal way through the conduct of client satisfaction surveys on a three-year cycle. Results of the latest survey, conducted in 2001-02, are available at

[1] The Board's case management system (SRS) was used to produce all operational statistics provided in this report.

www.pssrb-crtfp.gc.ca/reports/client2001_e.pdf. The Board will conduct its next client satisfaction survey in 2004-05.

Finally, participants in Board-sponsored mediation sessions are asked to fill out and submit evaluation questionnaires that provide continued feedback and enable the Board to improve its service delivery in this crucial area of its work.

Guidance to the parties

In addition to its statutory responsibilities, the Board is regularly asked to provide assistance, guidance and training to departments, agencies and bargaining agents on dispute resolution and other labour relations issues.

The Board delivers regular training on mediation and interest-based negotiation, at the national level, to staff relations officers, managers, supervisors, union representatives and others involved in labour relations. The high demand for such training along with the joint union-management approach used by the Board makes this training program a unique and critical activity of the Board.

As forecast in its 2002-2003 Report on Plans and Priorities, the Board released an educational video on grievance mediation in March 2002. This video was distributed to a wide audience of bargaining agent and employer representatives and is being used in mediation training and awareness sessions. It was expected originally that the video could be accessed and viewed directly from the Board's website; instead, due to technological constraints, interested parties can order a free copy of the video in a DVD format, by completing the form available at http://www.pssrb-crtfp.gc.ca/dispute/gm_e.html.

The Board is now in the process of producing a video on adjudication and expedited adjudication, to be released in the fall of 2003.

Parties have placed increased demands on the Board's Dispute Resolution Services for guidance, which has put additional strain on already stretched resources. For example, the Board has received no incremental resources to support its training activities. Mediation officers of the Board are delivering these training sessions. Training manuals, educational videos and other tools are funded internally. It should be noted that the first video was made possible through funding support from Justice Canada's dispute resolution fund, which is no longer available. In order for the Board to continue to deliver and invest in its training program, it is seeking access to additional funding either through cost recovery of direct costs related to training, or through a budget adjustment.

The Board ensures that its jurisprudence is available to assist individuals, the immediate parties to collective bargaining and the staff relations community at large through the publication and distribution of its decisions. The principal vehicle is a publication issued twice yearly, called *PSSRB Summaries of Decisions*, which contains a digest of decisions issued in the previous year. This document can be accessed at

http://www.pssrb-crtfp.gc.ca/cases/decsum_e.html.

In addition, the Board makes its decisions available through Quick Law (QL) an electronic database. The Board also provides its decisions electronically, and in some cases in hard copy, to its major clients and libraries all over Canada. Finally, decisions are posted on the Board's website at http://www.pssrb-crtfp.gc.ca/whatsnew/decisions_e.html.

Assistance is given to unrepresented individuals by means of a practice note explaining the Board's hearing procedures appended to the hearing schedule sent six weeks prior to the hearing date. Oral briefings are provided to unrepresented clients on request.

Quality of Board Decisions

A major factor in determining the quality of the decisions rendered by the Board is the degree to which they are accepted by the parties and the extent to which they are set aside on judicial review. Annex F provides a synopsis of the judicial review of Board decisions over the past five fiscal years under the PSSRA and the PESRA. As the table shows, less than 10% of the Board's decisions are referred to the Federal Court on judicial review and of that number, less than 10% have been allowed by the court, i.e. less than 1% of the total number of decisions rendered by the Board over that period.

PROGRAM, RESOURCES AND RESULTS LINKAGES:

Grievance adjudication under the PSSRA represents the largest single component of the Board's workload. Grievances referred to the Board arise from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award, or from the imposition of major disciplinary action and termination of employment.

In 2002-2003, the adjudication workload under the PSSRA totalled 1,934 cases, including 844 new cases received during the fiscal year. Annex C provides an overview of grievance adjudication cases received and disposed of over the last 3 fiscal years. As illustrated in Annex C, the total number of grievance adjudication cases in 2002-2003 is 18% higher than the number of cases in 2001-2002, and 13% higher than 2000-2001. This steady increase in volume is putting considerable stress on already scarce resources and could lead to a more serious backlog in the processing of cases.

The Board continues to assist parties in their collective bargaining efforts through its conciliation and arbitration services. Arbitration was reintroduced on June 21, 2001, as a method of dispute resolution that is available to a bargaining agent. Section 37 of the *PSSRA* requires every bargaining agent to specify which of either dispute resolution method shall be used in the event of an impasse in negotiations. Many bargaining agents have opted for arbitration since its reintroduction as a method of dispute resolution. In providing dispute resolution services, the Board helps parties reach agreements, thus avoiding potential labour disruptions that could ultimately affect government services to the Canadian public. Annex D provides an overview of

collective bargaining cases processed by the Board during the last 3 fiscal years.

In addition, the Board, through its mediation program, allows parties to resolve workplace disputes with the assistance of an impartial third party; this often results in the crafting of creative solutions acceptable to both parties, which are not always available at adjudication. Mediation leads to a decrease in the number of matters actually heard at adjudication, and, more importantly, to improved long-lasting relations between the parties. In fiscal year 2002-2003, a total of 291 mediation cases were processed at the Board. Of this amount, 80% of the mediation interventions were successful in reaching a mutually satisfactory resolution of the problem at issue.

As mentioned earlier, expedited adjudication is also made available to parties who want to save time and resources by dealing with certain grievances without resorting to a full hearing process. In the expedited process, the parties normally file an agreed statement of facts and no witnesses are heard. The parties have also agreed that decisions rendered in the expedited process are not precedent setting and will not be subjected to judicial review. Oral decisions are given to the parties at the hearing. A short written decision follows within five days. During the year, there were 3 expedited adjudication hearings, compared to 9 in 2001-2002.

Other proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, identification of positions whose duties are of a managerial and confidential nature, designation of positions whose duties are required to be performed in the interest of the safety or the security of the public, determination of successor rights, enforcement of obligations of employer and employee organization, and complaints of disciplinary actions or discrimination that resulted from federal employees having exercised their rights relating to workplace health and safety under Part II of the Canada Labour Code. The Board's annual report, which can be accessed at http://www.pssrb-crtfp.gc.ca/reports/reports_e.html provides details on proceedings before the Board and highlights of decisions of interest.

The Board projected $5.937 million in expenditures in its 2002-2003 Report on Plans and Priorities. Through the Supplementary Estimates, the Board received an additional $1.153 million, which includes contributions to benefit plans, for a total of $7.090 million in authorities. The most significant items in the Supplementary Estimates included the following:

- $300,000 for the workload pressure attributable to the intensification of collective bargaining;
- $294,000 to support the National Joint Council (NJC) in the context of activities of the Public Service human resources management reform;
- $254,250 for reprofiling from the 2002-2003 fiscal year;
- $220,000 to offset the impact of collective agreements; and,
- $69,000 to the statutory vote for contributions to benefit plans.

The Board's total authorities include an amount of $874,000 to support the activities of the National Joint Council.

The Board did not spend all of the funds allocated to it in the 2002-2003 budget, mainly because of the fact that the additional costs associated with the resumption of collective bargaining were lower than initial estimates as a result of delays in the negotiations. Difficulties in recruiting and retaining staff during the year at both the Board and the National Joint Council also served to reduce anticipated expenditures.

MANAGEMENT PRACTICES:

The new framework being proposed by the *Public Service Modernization Act* would have a considerable impact on the operations of the Board. To ensure an effective delivery of the new mandate, the Board proceeded with a number of strategic planning activities during 2002-2003.

The Board finalized its action plan for the implementation of modern comptrollership practices. The long-term plan takes into account the reality that although the Board is committed to modern comptrollership, it is a small organization dealing with a major change and the realization of planned initiatives could face some delays due to other priorities brought upon by the new mandate. The Board, however, is pleased to report that it has already progressed in its modern comptrollership agenda through achievements such as a documented planning cycle, the development of competency profiles for all its positions, improved financial reports, a more strategic approach to training and a new mission statement for the Board, which includes values and commitments to employees.

As reported in the 2002-2003 Report on Plans and Priorities, the Board will experience in the next few years a high turnover of staff, largely attributable to retirements. To ensure that the Board is well equipped to deal with such a turnover, it proceeded with an assessment of its succession planning strategy, through the services of a consulting firm. The assessment report, available on the Board's website at http://www.pssrb-crtfp.gc.ca/reports/succp_e.html commended the Board for the progress made to date in the area of succession planning. It also provided useful recommendations that will be integrated in the Board's succession planning strategy.

The Board, as a separate employer, was not included in the Public Service Employee Satisfaction Survey of 2002. In order to get a pulse of its employees' level of satisfaction with their work and workplace, the Board proceeded with its own employee satisfaction survey in February 2003, with the assistance of a consulting firm. Results of the survey will be analyzed and communicated to employees early in 2003-2004 and will be the main item for discussion at the Board's annual focus day. Findings will be outlined in next year's Performance Report.

It is the Board's policy to conduct independent and objective internal audits on a regular basis and it has done so since 1997. As mentioned earlier, the Board proceeded with an audit of its succession planning strategy in 2002-2003. Furthermore, an audit on

contracts and travel practices of the Board was initiated in 2002-2003; results of this audit are expected in June 2003.

As part of its ongoing efforts to provide Canadians with easy access to the Board's information and services, the Board revised the structure of its website and implemented an internal policy for the management of its content. The new website was launched early in 2003. The Board continues to assess opportunities for electronic services.

ANNEX A: FINANCIAL SUMMARY TABLES

The following Financial Tables apply to the Public Service Staff Relations Board:

1. Summary of Voted Appropriations
2. Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending
3. Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending

Financial Table 1 – Summary of Voted Appropriations

Financial Requirements by Authority (thousands of dollars)

Vote	2002-2003 Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
Public Service Staff Relations Board			
65 Program Expenditures	5,223.0	6,306.3	5,759.0
(S) Contribution to Employee Benefit Plan	714.0	783.2	783.0
(S) Crown Assets Surplus	0.0	0.6	0.0
Total for the Board	**5,937.0**	**7,090.1**	**6,542.0**

Notes: Total authorities correspond to the Main Estimates plus all supplementary estimates and other authorities.

The discrepancies between projected expenditures and total authorities can largely be explained by the additional allocations received during the fiscal year, for which details were provided earlier in this report.[2]

[2] See "Program, Resources and Results Linkages" Section of this report for more details

Financial Table 2 - Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending

Departmental Planned spending versus Actual spending (thousands of dollars)			
		2002-2003	
	Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
Public Service Staff Relations Board (65)			
FTEs	55	*55*	**53**
Operating	5,937.0	*7,090.1*	**6,542.0**
Non-Respendable Revenues			**(0.8)**
Cost of services provided by other departments	1,700.0	*1,801.8*	**1,801.8**
Net cost of the program	7,637.0	*8,891.9*	**8,343.0**

Note: This table provides a detailed breakdown of total Planned Spending, Authorities (in italics) and Actual Spending (in bold) for 2002-2003, by type of expenditure.

Financial Table 3 – Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending

Historical Comparison of planned versus actual spending (thousands of dollars)					
			2002-2003		
	Actual 2000-2001	Actual 2001-2002	Planned Spending	Total Authorities	Actual Spending
Public Service Staff Relations Board	5,782.0	6,894.2	5,937.0	7,090.1	6,542.0
Total	**5,782.0**	**6,894.2**	**5,937.0**	**7,090.1**	**6,542.0**

Note: This table provides an historical overview of Spending. It also includes a comparison between Total Planned Spending for 2002-2003 and Actual Spending, which are reported in the Public Account.

ANNEX B: CONSOLIDATED REPORTING

SPECIAL TRAVEL POLICY

The PSSRB Travel Policy follows the Treasury Board Travel Directive in its application to all PSSRB staff, as well as to Board Members who are Governor- in-Council appointees (GICs). In the case of its GICs, the Board generally adheres to the GIC Special Travel Authorities Directive (which forms part of the Treasury Board Travel Directive) with restrictions on the amount that can be claimed for meals and accommodations.

ANNEX C: GRIEVANCE ADJUDICATION CASES

	2002-2003	2001-2002	2000-2001
New cases	844	759	863
Cases carried over from previous years *	1090	884	855
Total cases	**1934**	**1643**	**1718**
Cases disposed during fiscal year	753	553	834
Cases carried over to next FY *	**1181**	**1090**	**884**

Note:

* Cases can be carried over for a variety of reasons including cases that were heard and were awaiting decisions at year-end, were scheduled for hearing, or were held in abeyance at the request of the parties pending discussions or other decisions from the Board, other tribunals or courts.

ANNEX D: COLLECTIVE BARGAINING CASES

	2002-2003	2001-2002[1]	2000-2001[1]
Conciliation			
New cases	6	9	19
Cases carried over from previous year(s)	4	11	7
Total cases	**10**	**20**	**26**
Cases settled at conciliation	4	7	11
Cases not settled at conciliation	2	9	4
Cases carried over to next fiscal year	**4**	**4**	**11**
Conciliation Boards			
New cases	3	3	11
Cases carried over from previous year(s)	3	8	5
Total cases	**6**	**11**	**16**
Conciliation reports produced	4	7	2
Cases settled before conciliation board	0	1	6
Cases carried over to next fiscal year	**2**	**3**	**8**

Note

Where the parties have bargained collectively in good faith, but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in a collective agreement, and where the relevant collective bargaining agent has specified that referral to conciliation shall be the process for resolution of a dispute, section 76 of the PSSRA provides that either the bargaining agent or the employer may, by notice in writing to the Chairperson, request conciliation of the dispute. The Chairperson may establish a conciliation board or appoint a conciliation commissioner.

[1] Figures for 2000-01 and 2001-02 have been revised since last Performance Report to reflect final figures

ANNEX D: COLLECTIVE BARGAINING CASES (cont'd)

	2002-2003	2001-2002[1]	2000-2001[1]
Arbitration *			
New cases	5	3	3
Cases carried over from previous year(s)	1	1	2
Total cases	**6**	**4**	**5**
Cases settled	1	0	1
Cases settled prior to arbitration	2	3	2
Requests for arbitration denied	1	0	0
Cases withdrawn	0	0	1
Cases carried over to next fiscal year	**2**	**1**	**1**

Note

* Arbitration not available as a method of dispute resolution from June 1996 to June 21, 2001 (June 21, 1999 for separate employers), except for cases under the PESRA

[1] Figures for 2000-01 and 2001-02 have been revised since last Performance Report to reflect final figures

ANNEX E: COMPLIANCE WITH STANDARDS

ACTIVITY	PERFORMANCE STANDARD	COMPLIANCE RATE
Letters of Acknowledgement	Clients issued a letter of acknowledgement within two working days from date of receipt at the Board.	Of the 1,155 new cases processed by the Board, 69% complied with the standard. 92% were acknowledged within 5 working days of receipt. The remaining cases were group files or incomplete, which require more time to process.
Scheduling of cases not involving termination	Cases are to be scheduled for mediation or formal hearing within five months from date of receipt.	31% of cases were scheduled within 5 months of the date of receipt. 53% were scheduled within 6 months. The remainder were held pending at the request of the parties or exceeded the timeframe at the request of the parties, due to their lack of resources.
Scheduling of termination cases	Cases involving termination of employment are to be scheduled for mediation or formal hearing within four months from date of receipt.	Of the 72 cases involving termination of employment, 70% complied with the standard. 100% were scheduled within 5 months.
Notice of Hearing	Clients are to receive Notice of Hearing at least 30 days prior to the hearing date except in emergency cases where Notices are issued immediately upon receipt.	74% of the Notices of Hearing were issued in compliance with the standard. 91% were issued at least 25 days prior to hearing.
Completion of Decisions on the Merits	Decisions are to be rendered by Board Members within two months after the hearing or other process is completed.	Of the 101 decisions issued, 50% complied with the standard. 100% were issued within 4 months of the hearing.
Issuance of Board Decisions	Board decisions are to be sent to the parties within one day after the decision is signed by the Member.	Of the 101 decisions issued by Board Members, 100% complied with the standard.
Availability of Decisions to the Public	Decisions are made available to the public through the Board's Website on the 3rd day following their release to the parties.	94% of decisions issued complied with the standard.

Note: Figures have been rounded to the nearest percentage point.

ANNEX F: SYNOPSIS OF APPLICATIONS FOR JUDICIAL REVIEW OF DECISIONS

April 1, 1998, to March 31, 2003

	Decisions rendered[1]	Number of applications	Applications dismissed	Applications allowed	Applications withdrawn[2]	Applications pending[3]	Appeals of applications pending[4]
YEAR 1 (April 1, 1998, to March 31, 1999	158	16	9	1	6	0	0
YEAR 2 (April 1, 1999, to March 31, 2000)	153	8	4	0	4	0	0
YEAR 3 (April 1, 2000, to March 31, 2001)	127	12	3	4	3	2	0
YEAR 4 (April 1, 2001, to March 31, 2002)	132	15	8	1	1	5	0
YEAR 5 (April 1, 2002, to March 31, 2003)	101	11	1	0	0	9	1
TOTAL	**671**	**62**	**25**	**6**	**14**	**16**	**1**

1 Decisions rendered do not include cases settled or withdrawn or dealt with under the expedited adjudication process.

2 Refers to originating applications and does not include appeals withdrawn.

3 Applications that have yet to be dealt with by Federal Court. Does not include appeals pending before the Federal Court of Appeal or the Supreme Court of Canada.

4 Results of appeals disposed of have been integrated into statistics in this table.

Note: The figures for the last three fiscal years are not final, as not all the judicial review applications filed in those years have made their way through the Court system.

ANNEX G: OTHER INFORMATION

A. LISTING OF STATUTORY AND DEPARTMENTAL REPORTS

- Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Public Service Staff Relations Board Performance Report
- Public Service Staff Relations Board Report on Plans & Priorities
- *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* Annual Report
- Yukon Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Yukon Teachers Staff Relations Board Annual Report
- *Access to Information Act* Annual Report
- *Privacy Act* Annual Report
- Annual Management Report on Official Languages
- PSSRB Summaries of Decisions (a summary of decisions of the Public Service Staff Relations Board issued twice yearly)

B. LEGISLATION ADMINISTERED BY THE PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

- *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C. 1985, c. P-35
- *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*, R.S.C. 1985 (2d Supp.), c. 33
- Certain provisions of Part II of the *Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2
- Yukon *Education Staff Relations Act* , S.Y. 2001, c. 14
- Yukon *Public Service Staff Relations Act*, R.S.Y. 1986, c. 142

C. CONTACTS FOR FURTHER INFORMATION

General:

Public Service Staff Relations Board
C.D. Howe Building
240 Sparks Street
West Tower, 6th Floor
P.O. Box 1525, Station B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Tel: 990-1800
Fax: 990-1849

Email Address:

X-400: /c=ca/a=govmt.canada/p=gc+pssrb.crtfp/s=courrier/g=mail

Internet: mail.courrier@pssrb-crtfp.gc.ca

Website: www.pssrb-crtfp.gc.ca

OPERATIONS

Serge-Marc Brazeau
A/Assistant Secretary – Operations
(613) 990-1820
Email: Serge-Marc.Brazeau@pssrb-crtfp.gc.ca
Fax: 990-3927

DISPUTE RESOLUTION

Guy Baron
Director, Dispute Resolution
(613) 990-1836
Email: Guy.Baron@pssrb-crtfp.gc.ca
Fax: 990-6685

LEGAL SERVICES

Pierre Hamel
Secretary of the Board and General Counsel
(613) 990-1830
Email: Pierre.Hamel@pssrb-crtfp.gc.ca
Fax: 990-1849

CORPORATE SERVICES

Denise Benoit
Assistant Secretary – Corporate Services
(613) 990-1669
Email: Denise.Benoit@pssrb-crtfp.gc.ca
Fax: 990-1849

BUDGET DES DÉPENSES

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2003

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement.

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le Rapport sur le rendement met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2003

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante :
www.tbs-sct.gc.ca.

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès des
Éditions du gouvernement du Canada – TPSGC
Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de catalogue BT31-4/67-2003
ISBN 0-660-62433-8

Avant-propos

Au printemps 2000, la présidente du Conseil du Trésor a déposé au Parlement le document intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*. Ce document expose clairement les mesures qu'entend prendre le gouvernement pour améliorer et moderniser les pratiques de gestion des ministères et organismes fédéraux.

En ce début de millénaire, l'approche utilisée par le gouvernement pour offrir ses programmes et services aux Canadiens et aux Canadiennes se fonde sur quatre engagements clés en matière de gestion. Tout d'abord, les ministères et les organismes doivent reconnaître que leur raison d'être est de servir la population canadienne et que tous leurs programmes, services et activités doivent donc être « axés sur les citoyens ». Deuxièmement, le gouvernement du Canada s'engage à gérer ses activités conformément aux valeurs les plus élevées de la fonction publique. Troisièmement, dépenser de façon judicieuse, c'est dépenser avec sagesse dans les secteurs qui importent le plus aux Canadiens et aux Canadiennes. En dernier lieu, le gouvernement du Canada entend mettre l'accent sur les résultats, c'est-à-dire sur les impacts et les effets des programmes.

Les rapports ministériels sur le rendement jouent un rôle de premier plan dans le cycle de planification, de suivi, d'évaluation ainsi que de communication des résultats, par l'entremise des ministres, au Parlement et aux citoyens. Les ministères et les organismes sont invités à rédiger leurs rapports en appliquant les principes pour l'établissement des rapports publics sur le rendement efficaces (voir le *Guide pour la préparation des rapports ministériels sur le rendement 2003* : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/02-03/guidance/gl-ld_f.asp). Selon ces derniers, un rapport ne peut être efficace que s'il présente un tableau du rendement qui soit non seulement cohérent et équilibré mais bref et pertinent. Un tel rapport doit insister sur les résultats - soit les avantages dévolus aux Canadiens et aux Canadiennes et à la société canadienne - et il doit refléter ce que l'organisation a pu contribuer à ces résultats. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte ainsi que décrire les risques et les défis auxquels le ministère a été exposé en répondant aux attentes sur le rendement. Le rapport doit aussi souligner les réalisations obtenues en partenariat avec d'autres organisations gouvernementales et non-gouvernementales. Et comme il est nécessaire de dépenser judicieusement, il doit exposer les liens qui existent entre les ressources et les résultats. Enfin, un tel rapport ne peut être crédible que si le rendement décrit est corroboré par la méthodologie utilisée et par des données pertinentes.

Par l'intermédiaire des rapports sur le rendement, les ministères et organismes visent à répondre au besoin croissant d'information des parlementaires, des Canadiens et des Canadiennes. Par leurs observations et leurs suggestions, les parlementaires et les autres lecteurs peuvent contribuer grandement à améliorer la qualité de ces rapports. Nous invitons donc tous les lecteurs à évaluer le rapport sur le rendement d'une institution gouvernementale en se fondant sur les principes établis et à lui fournir des commentaires en vue du prochain cycle de planification et de rendement.

Le présent rapport peut être consulté sur le Site web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dprf.asp

Les observations ou les questions peuvent être adressées à :
Direction de la gestion axée sur les résultats
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) K1A 0R5
OU à : rma-mrr@tbs-sct.gc.ca

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Rapport sur le rendement

pour la période se terminant le 31 mars 2003

L'honorable Stéphane Dion
président du Conseil privé de la Reine
pour le Canada et ministre des
Affaires intergouvernementales

Table des matières

PARTIE I : MESSAGE DU PRÉSIDENT 1

PARTIE II : CONTEXTE STRATÉGIQUE ET RENDEMENT 3

CONTEXTE STRATÉGIQUE 3

RÉSULTAT STRATÉGIQUE 5

Résultat stratégique 5

Partenaires clés 5

Buts clés et résultats globaux 5

Liens entre le programme, les ressources et les résultats 8

Pratiques de gestion 10

ANNEXE A : TABLEAUX FINANCIERS RÉCAPITULATIFS 13

Sommaire des crédits approuvés 13

Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles 14

Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles 14

ANNEXE B : RAPPORT CONSOLIDÉ 15

ANNEXE C : ARBITRAGE DE GRIEFS 17

ANNEXE D : NÉGOCIATION COLLECTIVE 19

ANNEXE E : CONFORMITÉ AUX NORMES 21

ANNEXE F : SYNTHÈSE DES DEMANDES DE CONTRÔLE JUDICIAIRE DES DÉCISIONS RENDUES PAR LA COMMISSION 23

ANNEXE G : AUTRES RENSEIGNEMENTS 25

Liste des rapports exigés par la loi et des autres rapports de l'organisation 25

Lois appliquées par la Commission des relations de travail dans la fonction publique 25

Personnes-ressources pour plus d'information 26

PARTIE I : MESSAGE DU PRÉSIDENT

Chaque année, quand je fais le bilan du rendement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, nos réalisations m'inspirent une grande fierté, et cette année ne fait pas exception. En plus de nous être acquittés de notre mandat législatif, nous avons répondu aux demandes d'aide et de conseils de nos clients dans différents domaines des relations de travail. L'essentiel est de trouver l'équilibre optimal, puisque chaque problème est unique et que chaque fonctionnaire et chaque ministère ont des besoins et des attentes qui leurs sont propres.

La Commission a été créée pour promouvoir et faciliter des relations harmonieuses entre les employeurs et les employés dans la fonction publique fédérale ainsi qu'au Parlement. Ces dernières années, elle a accordé une importance accrue aux approches innovatrices en vue du règlement des conflits dans le milieu du travail, plutôt que le processus plus structuré et plus classique de détermination des droits des parties. Cette approche préventive de conciliation et de médiation est désormais mieux acceptée en tant que moyen d'éviter les affrontements, de sorte que les Services de règlement des conflits de la Commission sont de plus en plus en demande. En 2002-2003, la Commission a offert ses services de médiation dans quelque 291 affaires (griefs et autres différends). Pour encourager la médiation en tant que mécanisme de règlement des conflits, elle offre aussi un programme national de formation en négociation basée sur les intérêts et en médiation. Ce cours d'une durée de deux jours et demi est offert à la fois aux représentants des syndicats et de la direction, plusieurs fois par année.

Les pratiques de la Commission et l'importance qu'elle a donnée aux nouvelles méthodes de règlement des conflits sont tout à fait conformes aux principes sous-jacents au projet de *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (projet de loi C-25), que le gouvernement a déposé le 6 février 2003. Le fait est, d'ailleurs, que de meilleures communications et une coopération accrue entre les parties pour s'attaquer aux difficultés dans le milieu de travail et pour surmonter ces problèmes sont la pierre angulaire du projet de loi dans lequel le gouvernement envisage un rôle très important pour la Commission, en vue de l'amélioration des relations de travail dans la fonction publique, qui est l'objectif global du nouveau cadre législatif proposé.

Si le projet de loi C-25 est adopté par le Parlement, la Commission sera transformée sur les plans tant structural qu'opérationnel, afin de pouvoir mettre en œuvre les changements qu'il va introduire. À l'heure actuelle, nous nous acquittons de nos fonctions même si le mandat des commissaires est de courte durée et si nos ressources humaines sont limitées. Il faut que nos clients puissent profiter pleinement du nouveau cadre législatif, et ce ne sera pas possible à moins que les ressources de la Commission ne soient nettement accrues. Au moment où j'écris ce message, nous nous préparons à relever les défis de demain. En plus d'envisager de façon concertée la relève, la continuité de nos activités et l'amélioration continue de la gestion de nos ressources

grâce aux principes de la fonction de contrôleur moderne, nous mettons au point un plan de formation en médiation élargie pour répondre mieux encore aux besoins de notre clientèle à cet égard.

C'est avec enthousiasme que j'envisage les transformations qui nous attendent; j'ai confiance que la Commission saura relever les défis.

Le président,

Yvon Tarte

PARTIE II : CONTEXTE STRATÉGIQUE ET RENDEMENT

CONTEXTE STRATÉGIQUE

La Commission des relations de travail dans la fonction publique est un tribunal quasi judiciaire indépendant établi par une loi chargé de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale ainsi qu'au parlement. Elle fournit aussi des services de médiation et de conciliation, afin d'aider les parties à résoudre leurs conflits sans recourir à une audience officielle. L'annexe G contient une liste des lois que la Commission est chargée d'appliquer.

AVANTAGES POUR LES CANADIENNES ET LES CANADIENS

La Commission des relations de travail dans la fonction publique profite aux Canadiennes et aux Canadiens en favorisant et en soutenant des relations harmonieuses entre les fonctionnaires et leurs employeurs. Les activités de la Commission contribuent à réduire au minimum la possibilité de conflits de travail qui pourraient perturber l'exécution des programmes gouvernementaux.

La Commission offre aussi les locaux et les services de soutien administratif nécessaires au Conseil national mixte, un organisme consultatif indépendant composé de représentants des employeurs et des employés chargé de se prononcer sur les questions d'intérêt pangouvernemental qui ne se prêtent pas à la négociation ponctuelle par unités. Il faut toutefois souligner que la Commission ne joue aucun rôle direct dans l'administration ni dans les activités du Conseil national mixte.

La Commission, en vertu d'une entente avec le gouvernement du Yukon, est chargée également de l'administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs selon la *Loi sur les relations de travail du personnel enseignant* du Yukon et la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon. Lorsqu'elle s'acquitte de ces fonctions subventionnées par le gouvernement du Yukon, la Commission agit en tant que Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon.

La Commission, dont les bureaux sont situés à Ottawa, rend compte de ses activités au Parlement par l'intermédiaire du président du Conseil privé de la Reine pour le Canada.

En définitive, ce sont les préoccupations en matière de relations de travail des fonctionnaires, qui sont normalement exprimées par l'intermédiaire de leurs agents négociateurs, et celles des employeurs de la fonction publique qui sont chargés de la gérer et de mettre en œuvre les programmes approuvés par le gouvernement de l'heure qui deviennent les facteurs déterminants de la charge de travail de la Commission, c'est-à-dire à la fois du nombre et des types de conflits qu'elle est appelée à régler.

Le nombre et la complexité des affaires dont la Commission est saisie exigent une grande compétence de ses commissaires ainsi qu'une grande stabilité organisationnelle. Néanmoins, la Commission vit régulièrement des périodes d'incertitude, en raison du contexte qui entoure la nomination et la prorogation de la nomination de ses commissaires, étant donné que, comme ils sont nommés par décret, leur sélection et leur nomination lui échappent, bien que la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* dispose que les nouvelles nominations à la Commission doivent être faites à partir d'une liste des personnes admissibles préparée par le président, après consultation des employeurs et des agents négociateurs. Qui plus est, la tendance récente favorise dans la plupart des cas des mandats de deux ans avec possibilité de renouvellement. Enfin, la prorogation de la nomination des commissaires est souvent annoncée peu de temps avant la fin de leur mandat, ce qui est une cause de stress et d'insécurité tant pour le commissaire intéressé que pour l'organisation dans son ensemble. Ces facteurs sont susceptibles de saper la capacité de la Commission de s'acquitter avec efficience de son mandat.

Le projet de *Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)* déposé en février 2003 par la présidente du Conseil du Trésor du Canada établit le cadre pour de meilleures relations de travail dans la fonction publique, grâce à une coopération accrue entre les syndicats et la direction, étant entendu bien sûr que l'intérêt public doit prévaloir. S'il est adopté, la réforme législative d'envergure qu'il avance aura des répercussions considérables sur le fonctionnement de la Commission, dont le mandat sera élargi pour lui permettre d'offrir des services de recherche et d'analyse sur la rémunération ainsi que des services enrichis de médiation et de règlement des conflits, en plus de la fonction d'arbitrage des griefs dont elle est investie par la Loi actuelle.

Nous nous attendions, dans notre Rapport sur les plans et les priorités de 2002-2003, que l'évolution du climat des relations de travail risquait de susciter un plus grand nombre de demandes de supplantation d'agents négociateurs, ce qui allait nous obliger à tenir des audiences, effectuer des enquêtes et organiser des scrutins de représentation. Il est plus que probable que ces prévisions vont se concrétiser au cours des deux prochains exercices.

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Le tableau suivant montre comment les activités et les initiatives de la Commission contribuent à la réalisation de son résultat stratégique.

RÉSULTAT STRATÉGIQUE
La Commission des relations de travail dans la fonction publique profite aux Canadiennes et aux Canadiens en favorisant et en soutenant des relations harmonieuses entre les fonctionnaires et leurs employés. Les activités de la Commission contribuent à réduire au minimum la possibilité de conflits de travail qui pourraient perturber l'exécution des programmes gouvernementaux. En 2002-2003, on a consacré en tout 6,542 millions de dollars à l'obtention de ce résultat stratégique.
PARTENAIRES CLÉS
En raison du mandat de la Commission et de la nécessité de maintenir son indépendance et son objectivité, ses possibilités de partenariat sont limitées. La Commission concentre plutôt ses efforts sur la gestion de relations stratégiques harmonieuses avec ses clients, à savoir les employeurs et les agents négociateurs.
BUTS CLÉS ET RÉSULTATS GLOBAUX
Réalisation efficace du mandat législatif de la Commission grâce à la rapidité, l'équité et la transparence de ses processus Le traitement rapide des affaires renvoyées à la Commission, conformément aux règles de justice naturelle et d'équité, est fondamental pour le maintien de son intégrité et de sa crédibilité ainsi que pour la réalisation efficace de son mandat législatif. La Commission s'est donné des normes pour le traitement des affaires qui lui sont renvoyées, de la demande initiale au règlement final. L'annexe E est un tableau de la conformité à ces normes en 2002-2003[1]. L'arbitrage accéléré est aussi offert aux parties qui veulent gagner du temps et économiser des ressources, en traitant certains griefs sans avoir recours à la procédure intégrale d'audience. La Commission a fait de grands progrès pour assurer l'équité et la transparence de ses

[1] Le Système de gestion des affaires (SGA) de la Commission a servi à produire toutes les statistiques opérationnelles présentées dans ce rapport.

processus. Les commissaires reçoivent régulièrement la formation nécessaire par l'intermédiaire du Conseil des tribunaux administratifs canadiens (CTAC); depuis novembre 1997, un code d'éthique et des lignes directrices régissent leur conduite. De plus, les clients sont invités à déposer des plaintes par écrit s'ils ont l'impression d'avoir été injustement traités. Nous sommes fiers de pouvoir déclarer cette année encore que nous n'avons pas reçu de plaintes écrites pendant l'exercice.

Satisfaction des clients

Comme la procédure d'audience est antagoniste, il est peu probable que les deux parties à une affaire quelconque soient satisfaites de son résultat. Le président favorise donc la discussion de toutes les questions qui pourraient être soulevées dans les processus de la Commission grâce à des réunions, des conférences et des échanges avec les représentants des employeurs et des agents négociateurs.

En outre, la Commission a décidé de demander officiellement une rétroaction de ses clients sur ses services, en réalisant tous les trois ans des sondages. Les résultats du plus récent sondage, effectué en 2001-2002, sont disponibles à www.pssrb-crtfp.gc.ca/reports/client2001_f.pdf. La Commission réalisera en 2004-2005 son prochain sondage sur la satisfaction de la clientèle.

Enfin, les participants aux séances de médiation offertes par la Commission sont invités à remplir des questionnaires d'évaluation et à les lui retourner, de façon à lui donner une rétroaction continue et à lui permettre d'améliorer la prestation de son service dans ce secteur crucial de ses activités.

Aide apportée aux parties

En plus de s'acquitter de ses responsabilités législatives, la Commission se fait régulièrement demander d'offrir son appui et son aide aux ministères, organismes et agents négociateurs, ainsi que de leur donner de la formation sur le règlement des conflits et sur d'autres aspects des relations de travail.

La Commission offre ponctuellement de la formation au niveau national en médiation ainsi qu'en négociation basée sur les intérêts à des agents de relations de travail, des gestionnaires, des superviseurs, des représentants syndicaux et d'autres personnes œuvrant dans le milieu des relations de travail. Comme cette formation est en grande demande et la Commission a retenu une approche syndicale-patronale conjointe, c'est une activité unique et d'importance critique pour elle.

Ainsi qu'elle l'avait annoncé dans son Rapport sur les plans et les priorités de 2002-2003, la Commission a rendu publique une vidéo éducative sur la médiation des griefs, en mars 2002. Elle l'a distribuée à un vaste auditoire de représentants des agents négociateurs et des employeurs; la vidéo est utilisée dans le contexte des cours de formation en médiation ainsi que des séances de sensibilisation. Au début, on s'attendait à ce que la clientèle puisse y avoir accès et la visionner directement sur le site Web de la Commission, mais cela s'est révélé impossible, en raison de problèmes technologiques,

de sorte que les parties intéressées peuvent commander une copie — gratuite — de la vidéo sur DVD, en remplissant et en renvoyant la formule qu'elles trouveront à http://www.pssrb-crtfp.gc.ca/dispute/gm_f.html.

La Commission met actuellement au point une vidéo sur l'arbitrage et sur l'arbitrage accéléré des griefs, qu'elle compte distribuer à l'automne 2003.

Les parties font de plus en plus appel aux Services de règlement des conflits de la Commission, ce qui alourdit encore la charge de travail de ressources déjà très sollicitées. La Commission n'a d'ailleurs pas obtenu de ressources additionnelles à l'appui de ses activités de formation, par exemple. Ce sont ses agents de médiation qui animent les séances de formation. Les manuels, les vidéos éducatives et les autres outils de formation sont financés à l'interne. Il faudrait toutefois noter que la production de la première vidéo a été rendue possible grâce à l'aide financière du Fonds de règlement des différends de Justice Canada, qui n'est plus disponible. Pour que la Commission puisse continuer à offrir son programme de formation en y investissant les sommes nécessaires, il lui faut une source de financement supplémentaire qu'elle aura soit en recouvrant les coûts directs de la formation, soit en obtenant un rajustement budgétaire.

La Commission s'assure que sa jurisprudence est mise à la disposition des particuliers, des parties à la négociation collective et des professionnels des relations de travail en publiant et en diffusant ses décisions. Son principal moyen de le faire est la publication deux fois l'an d'un recueil intitulé *Résumés des décisions de la CRTFP*, qui contient comme son titre l'indique un résumé des décisions rendues l'année précédente. Ce document est disponible à http://www.pssrb-crtfp.gc.ca/cases/decsum_f.html.

On peut aussi avoir accès aux décisions de la Commission dans *Quick Law* (QL), une base de données électroniques. En outre, la Commission télécharge ses décisions à ses principaux clients et à des bibliothèques de tout le Canada, en plus de les leur faire parvenir dans certains cas sur support papier. Enfin, ses décisions sont aussi affichées sur son site Web, à http://www.pssrb-crtfp.gc.ca/whatsnew/decisions_f.html.

La Commission vient en aide aux particuliers non représentés en joignant à l'avis d'audition préliminaire qu'elle envoie six semaines avant la date de l'audience une note leur expliquant ses procédures. Elle donne aussi des exposés oraux à ceux de ces particuliers qui en font la demande.

Qualité des décisions de la Commission

L'un des principaux indicateurs de la qualité des décisions de la Commission est leur degré d'acceptation par les parties ainsi que le nombre d'entre elles qui sont infirmées à l'issue d'un contrôle judiciaire. L'annexe F présente une synthèse des décisions de la Commission qui ont fait l'objet d'une demande de contrôle judiciaire au cours des cinq derniers exercices, en vertu tant de la *LRTFP* que de la *LRTP*. Comme le tableau le montre, moins de 10 p. 100 des décisions ont fait l'objet d'une demande de contrôle judiciaire par la Cour fédérale, et moins de 10 p. 100 de celles qui ont fait l'objet d'une telle demande ont été accueillies par la Cour, ce qui équivaut à moins de 1 p. 100 de

toutes les décisions rendues par la Commission au cours de cette période.

LIENS ENTRE LE PROGRAMME, LES RESSOURCES ET LES RÉSULTATS

L'arbitrage des griefs fondés sur la *LRTFP* est le plus gros volet de la charge de travail de la Commission. Les griefs dont elle est saisie découlent de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, de l'imposition d'une sanction disciplinaire majeure ou encore d'un licenciement.

En 2002-2003, la CRTFP était saisie de 1 934 griefs, dont 844 déposés au cours de l'exercice. L'annexe C donne un aperçu des griefs reçus et classés au cours des trois derniers exercices. Comme l'annexe C le montre, le nombre total des griefs en 2002-2003 est plus élevé de 18 p. 100 que celui en 2001-2002 et plus élevé de 13 p. 100 que celui en 2000-2001. Cette augmentation constante de volume surmène énormément des ressources déjà très réduites et pourrait causer un arriéré plus inquiétant du traitement des affaires.

La Commission continue aussi d'aider les parties dans leur démarche de négociation collective, grâce à ses services de conciliation et d'arbitrage. En effet, depuis le 21 juin 2001, les agents négociateurs peuvent de nouveau avoir recours à l'arbitrage comme méthode de règlement des différends. L'article 37 de la *LRTFP* exige que chaque agent négociateur précise la méthode de règlement des différends (l'arbitrage ou la conciliation) pour laquelle il opte dans l'éventualité d'une impasse des négociations. De nombreux agents négociateurs ont choisi l'arbitrage, depuis sa réintroduction. Par ses Services de règlement des conflits, la Commission aide les parties à conclure des ententes, évitant ainsi les risques de perturbations des relations de travail qui pourraient en bout de ligne saper les services gouvernementaux au public canadien. L'annexe D est un sommaire des affaires de négociation collective traitées par la Commission au cours des trois derniers exercices.

En outre, grâce à son programme de médiation, la Commission permet aux parties de régler leurs conflits de travail avec l'aide d'un tiers impartial, ce qui rend souvent possible des solutions originales acceptables pour les deux parties, alors que ce n'est pas toujours le cas à l'arbitrage. La médiation a fait baisser le nombre d'affaires renvoyées à l'arbitrage et, chose plus importante encore, amélioré les relations à long terme entre les parties. Au cours de l'exercice 2002-2003, la Commission s'est occupée de 291 affaires de médiation, en réussissant dans 80 p. 100 des cas à obtenir une solution satisfaisante pour les parties en cause.

En outre, les parties désireuses de gagner du temps et de réaliser des économies en réglant certains griefs sans tenir d'audience en bonne et due forme peuvent avoir recours à l'arbitrage accéléré. Dans ce contexte, les parties déposent normalement un énoncé conjoint des faits, et l'on n'entend pas de témoins. Les parties conviennent que les décisions rendues de cette façon n'établissent pas de précédent et ne peuvent faire l'objet d'un contrôle judiciaire. Les décisions sont rendues de vive voix à l'audience, et les motifs écrits succincts sont communiqués aux parties dans les cinq jours qui suivent.

Au cours de l'exercice visé, il y a eu trois séances d'arbitrage accéléré, comparativement à neuf en 2001-2002.

La Commission peut aussi être saisie de demandes d'accréditation ou de révocation de l'accréditation, de plaintes de pratiques déloyales de travail, de demandes d'identification des postes ayant des fonctions de gestion et de nature confidentielle, de désignation des postes dont les fonctions doivent être assurées dans l'intérêt de la sécurité ou de la protection du public, de détermination des droits du successeur, de mesures propres à assurer le respect des obligations des employeurs et des organisations syndicales, ainsi que de plaintes concernant des mesures disciplinaires ou discriminatoires résultant du fait que des fonctionnaires se sont prévalus de leurs droits en matière de santé et de sécurité au travail, en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*. Le rapport annuel de la Commission, qu'on peut consulter à http://www.pssrb-crtfp.gc.ca/reports/reports_f.html, donne plus de précisions sur les affaires dont la Commission est saisie et souligne les décisions présentant un intérêt particulier.

Les dépenses prévues par la Commission dans son Rapport sur les plans et les priorités de 2002-2003 s'élevaient à 5,937 millions de dollars. Dans les budgets supplémentaires des dépenses, la Commission a obtenu 1,153 million de dollars de plus, y compris les cotisations au régime d'avantages sociaux des employés, pour des crédits approuvés totalisant 7,090 millions de dollars. Parmi les postes les plus importants des budgets supplémentaires, il vaut la peine de souligner les suivants :

- 300 000 $ pour la compensation des pressions sur la charge de travail attribuables à l'intensification des négociations collectives;
- 294 000 $ pour l'appui des activités du Conseil national mixte (CNM) en vue de la réforme de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique;
- 254 250 $ pour le report de fonds de l'exercice 2002-2003;
- 220 000 $ pour la compensation de l'incidence des conventions collectives;
- 69 000 $ au crédit législatif des cotisations aux régimes d'avantages sociaux des employés.

Il est important de préciser que le total des crédits approuvés de la Commission comprend les 874 000 $ consacrés au soutien des activités du Conseil national mixte.

La Commission n'a pas dépensé tous les fonds qui lui avaient été alloués dans le budget de 2002-2003, principalement parce que les coûts additionnels associés à la reprise des négociations collectives ont été inférieurs aux prévisions initiales en raison des délais dans les négociations. Les difficultés de recrutement et de maintien en poste du personnel au cours de l'exercice, tant pour la Commission que pour le Conseil national mixte, ont aussi contribué à faire baisser les dépenses prévues.

PRATIQUES DE GESTION

Le nouveau cadre proposé par la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* aurait d'énormes répercussions sur les activités de la Commission, qui a pris plusieurs mesures de planification stratégique en 2002-2003 afin d'être à même de s'acquitter efficacement de son nouveau mandat.

La Commission a mis au point son plan d'action pour la mise en œuvre des pratiques de la fonction de contrôle moderne. Ce plan à long terme tient compte du fait que, même si la Commission est bien décidée à appliquer ces principes, elle est une petite organisation aux prises avec des changements d'envergure, de sorte que la mise en œuvre des initiatives prévues pourrait être retardée en raison des autres priorités qui découlent de son nouveau mandat. La Commission est toutefois heureuse de pouvoir déclarer qu'elle a déjà réalisé des progrès dans son passage à la fonction de contrôleur moderne, grâce à des réalisations comme la mise en œuvre d'un cycle de planification étayé par un document, l'élaboration de profils des compétences pour tous ses postes, l'amélioration de ses rapports financiers, l'adoption d'une approche plus stratégique en matière de formation ainsi que la production d'un nouvel énoncé de mission précisant ses valeurs et ses engagements vis-à-vis du personnel.

Comme elle le déclarait dans son Rapport sur les plans et les priorités de 2002-2003, la Commission devra composer au cours des quelques prochaines années avec un roulement considérable de son personnel, en raison surtout des départs à la retraite. Pour s'assurer d'être bien équipée pour relever ce défi, elle a évalué sa stratégie de planification de la relève en faisant appel à une firme de consultants. Le rapport de cette évaluation, qu'on peut consulter sur le site Web de la Commission à http://www.pssrb-crtfp.gc.ca/reports/succp_f.html, la félicitait des progrès réalisés jusqu'à présent pour la planification de la relève et contenait aussi des recommandations utiles, qui seront intégrées dans sa stratégie à cet égard.

En tant qu'employeur distinct, la Commission n'a pas participé au sondage de 2002 sur la satisfaction des employés de la fonction publique. Pour avoir une idée du degré de satisfaction de son personnel quant à son travail et à son milieu de travail, la Commission a donc réalisé en février 2003 son propre sondage de ce genre, avec l'aide de consultants. Les résultats seront analysés et communiqués aux employés au début de 2003-2004 et constitueront le principal point à l'ordre du jour des discussions de la journée annuelle de réflexion. Les constatations seront présentées dans le Rapport sur le rendement de l'an prochain.

La Commission a notamment pour principe de réaliser régulièrement des vérifications internes à la fois indépendantes et objectives, et ce depuis 1997. Comme nous l'avons déjà vu, en 2002-2003, sa stratégie de planification de la relève a fait l'objet d'une telle vérification. La Commission a aussi entrepris au cours de l'exercice une vérification de ses pratiques de gestion des marchés et des voyages dont les résultats devraient être connus en juin 2003.

Enfin, toujours soucieuse d'offrir aux Canadiens un accès facile à ses renseignements et

à ses services, la Commission a revu la structure de son site Web et mis en œuvre une politique interne de gestion de son contenu. Le nouveau site Web a été lancé au début de 2003. La Commission continue d'évaluer les possibilités d'offrir des services électroniques.

ANNEXE A : TABLEAUX FINANCIERS RÉCAPITULATIFS

Les tableaux financiers suivants s'appliquent à la Commission des relations de travail dans la fonction publique :

1. Sommaire des crédits approuvés
2. Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles
3. Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Tableau financier 1 – Sommaire des crédits approuvés

Besoins financiers par crédit (en milliers de dollars)

Crédit	2002-2003 Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
Commission des relations de travail dans la fonction publique			
65 Dépenses de programme	5 223,0	6 306,3	5 759,0
(S) Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	714,0	783,2	783,0
(S) Biens excédentaires de l'État	0,0	0,6	0,0
Total pour la Commission	**5 937,0**	**7 090,1**	**6 542,0**

Notes : Les autorisations totales (crédits approuvés) correspondent au Budget principal des dépenses ainsi qu'à tous les budgets supplémentaires et aux autres autorisations.

Les écarts entre les dépenses prévues et les autorisations totales s'expliquent essentiellement par les affectations supplémentaires reçues au cours de l'exercice (les explications détaillées ont été présentées *supra*[2]).

[2] Voir la rubrique « Liens entre le programme, les ressources et les résultats » pour plus de précisions.

Tableau financier 2 – Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Dépenses totales prévues et dépenses réelles (en milliers de dollars)			
	2002-2003		
Commission des relations de travail dans la fonction publique (65)	**Dépenses prévues**	**Autorisations totales**	**Dépenses réelles**
ÉTP	55	*55*	**53**
Fonctionnement	5 937,0	*7 090,1*	**6 542,0**
Recettes non disponibles			**(0.8)**
Coût des services fournis par d'autres ministères	1 700,0	*1 801,8*	**1 801,8**
Coût net du programme	7 637,0	*8 891,9*	**8 343,0**

Remarque : Ce tableau présente une ventilation détaillée du total des dépenses prévues, des autorisations totales (en italiques) et du total des dépenses réelles (en caractères gras) pour 2002-2003, par type de dépenses.

Tableau financier 3 – Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Comparaison des dépenses réelles et des dépenses prévues (en milliers de dollars)					
			2002-2003		
	Dépenses réelles 2000-2001	**Dépenses réelles 2001-2002**	**Dépenses prévues**	**Autorisations totales**	**Dépenses réelles**
Commission des relations de travail dans la fonction publique	5 782,0	6 894,2	5 937,0	7 090,1	6 542,0
Total	**5 782,0**	**6 894,2**	**5 937,0**	**7 090,1**	**6 542,0**

Remarque : Ce tableau est un aperçu historique des dépenses doublé d'une comparaison entre les dépenses totales prévues pour 2002-2003 et les dépenses réelles déclarées dans les Comptes publics.

ANNEXE B : RAPPORT CONSOLIDÉ

POLITIQUE SPÉCIALE EN MATIÈRE DE VOYAGES

La Politique sur les voyages de la CRTFP est conforme à la Directive sur les voyages du Conseil du Trésor en ce qui concerne son application à tout le personnel de la Commission ainsi qu'aux commissaires, qui sont des personnes nommées par le gouverneur en conseil. Dans le cas des commissaires, la CRTFP se conforme en règle générale à la Directive sur les autorisations spéciales de voyager applicable aux personnes nommées par le gouverneur en conseil (qui figurent dans la Directive sur les voyages du Conseil du Trésor), avec certaines restrictions quant aux remboursements admissibles pour les repas et le logement.

ANNEXE C : ARBITRAGE DE GRIEFS

	2002-2003	2001-2002	2000-2001
Nouvelles affaires	844	759	863
Affaires reportées des exercices précédents *	1090	884	855
Nombre total d'affaires	**1934**	**1643**	**1718**
Affaires classées au cours de l'exercice	753	553	834
Affaires reportées à l'exercice suivant *	**1181**	**1090**	**884**

Remarque :

* Les affaires peuvent être reportées pour diverses raisons : la cause peut avoir été instruite, mais la décision n'avait pas encore été rendue à la fin de l'exercice, ou encore l'affaire figure au rôle des audiences ou est en suspens à la demande des parties en attendant l'issue de discussions ou d'une autre affaire dont la Commission ou une autre instance sont saisies.

ANNEXE D : NÉGOCIATION COLLECTIVE

	2002-2003	2001-2002[1]	2000-2001[1]
Conciliation			
Nouvelles affaires	6	9	19
Affaires reportées des exercices précédents	4	11	7
Nombre total d'affaires	**10**	**20**	**26**
Affaires réglées par la conciliation	4	7	11
Affaires non réglées par la conciliation	2	9	4
Affaires reportées à l'exercice suivant	**4**	**4**	**11**
Bureaux de conciliation			
Nouvelles affaires	3	3	11
Affaires reportées des exercices précédents	3	8	5
Nombre total d'affaires	**6**	**11**	**16**
Rapports de conciliation produits	4	7	2
Affaires réglées avant la conciliation	0	1	6
Affaires reportées à l'exercice suivant	**2**	**3**	**8**

Remarque :

Quand les parties ont négocié collectivement de bonne foi, mais n'ont pas pu s'entendre sur une condition d'emploi quelconque pouvant figurer dans une convention collective, et l'agent négociateur en cause a opté pour la conciliation comme mode de règlement des différends, l'article 76 de la *LRTFP* précise que l'agent négociateur ou l'employeur peuvent, par avis écrit au président, demander la conciliation du différend. Le président peut alors créer un bureau de conciliation ou nommer un commissaire-conciliateur.

[1] Les statistiques pour 2000-2001 et 2001-2002 ont été révisées depuis le dernier Rapport sur le rendement, de façon à refléter les résultats définitifs.

ANNEXE D : NÉGOCIATION COLLECTIVE (fin)

	2002-2003	2001-2002[1]	2000-2001[1]
Arbitrage de différends *			
Nouvelles affaires	5	3	3
Affaires reportées des exercices précédents	1	1	2
Nombre total d'affaires	**6**	**4**	**5**
Affaires réglées	1	0	1
Affaires réglées avant l'arbitrage	2	3	2
Demande d'arbitrage rejetée	1	0	0
Affaire retirée	0	0	1
Affaires reportées à l'exercice suivant	**2**	**1**	**1**

Remarque :

* Sauf pour les affaires relevant de la *LRTP*, les parties n'ont pas pu avoir recours à l'arbitrage comme mode de règlement des différends entre juin 1996 et le 21 juin 2001 (le 21 juin 1999, dans le cas des employeurs distincts).

[1] Les statistiques pour 2000-2001 et 2001-2002 ont été révisées depuis le dernier Rapport sur le rendement, de façon à refléter les résultats définitifs.

ANNEXE E : CONFORMITÉ AUX NORMES

ACTIVITÉ	NORME DE RENDEMENT	CONFORMITÉ
Accusés de réception	Les accusés de réception sont envoyés à la clientèle dans les deux jours ouvrables suivant leur date de réception à la Commission.	La norme a été respectée dans 69 % des cas pour les 1 155 affaires soumises à la Commission, et cette proportion passe à 92 % dans les cinq jours de la réception. Les autres affaires étaient des dossiers collectifs ou incomplets dont le traitement a nécessité plus de temps.
Mise au rôle des affaires, à l'exclusion des licenciements	Les affaires doivent être mises au rôle de la médiation ou de l'arbitrage dans les cinq mois de la date de réception.	La norme a été respectée dans 31 % des affaires, mais 53 % ont été mises au rôle dans les six mois. Les autres ont été mises en suspens à la demande des parties ou encore ont dépassé la norme à la demande des parties elles-mêmes, qui manquaient de ressources.
Mise au rôle des affaires de licenciement	Les affaires de licenciement doivent être mises au rôle de la médiation ou de l'arbitrage dans les quatre mois de la date de réception	La norme a été respectée dans 70 % des 72 affaires de licenciement et toutes les autres avaient été mises au rôle dans les cinq mois de la date de réception.
Avis d'audience	La clientèle doit recevoir l'avis d'audience au moins 30 jours avant la date de l'audience, sauf en cas d'urgence, où les avis doivent être envoyés immédiatement.	La norme a été respectée dans 74 % des cas, et 91 % des avis ont été envoyés au moins 25 jours avant l'audience.
Rédaction des décisions	Les décisions doivent être rédigées par les commissaires dans les deux mois qui suivent l'audience ou la fin de tout processus.	La norme a été respectée dans la moitié (50 %) des 101 décisions rendues; toutes les autres avaient été rédigées dans les quatre mois suivant l'audience.
Communication des décisions de la Commission	Les décisions de la Commission doivent être envoyées aux parties au plus tard 24 heures après leur signature par le commissaire	La norme a été respectée dans toutes les 101 décisions rendues par les commissaires.
Diffusion des décisions au public	Les décisions doivent être communiquées au public sur le site Web de la Commission le troisième jour après le renvoi aux parties.	La norme a été respectée dans 94 % des décisions rendues.

Remarque : Les pourcentages sont arrondis.

ANNEXE F : SYNTHÈSE DES DEMANDES DE CONTRÔLE JUDICIAIRE DES DÉCISIONS RENDUES PAR LA COMMISSION

Du 1er avril 1998 au 31 mars 2003

	Décisions rendues[1]	Demandes reçues	Demandes rejetées	Demandes accueillies	Demandes retirées[2]	Demandes en suspens[3]	Appels des demandes en suspens[4]
ANNÉE 1 (1er avril 1998 au 31 mars 1999)	158	16	9	1	6	0	0
ANNÉE 2 (1er avril 1999 au 31 mars 2000)	153	8	4	0	4	0	0
ANNÉE 3 (1er avril 2000 au 31 mars 2001)	127	12	3	4	3	2	0
ANNÉE 4 (1er avril 2001 au 31 mars 2002)	132	15	8	1	1	5	0
ANNÉE 5 (1er avril 2002 au 31 mars 2003)	101	11	1	0	0	9	1
TOTAL	**671**	**62**	**25**	**6**	**14**	**16**	**1**

1 Les décisions rendues ne comprennent pas les affaires réglées ou retirées, ni celles qui ont été soumises à l'arbitrage accéléré.

2 Demandes originales, compte non tenu des appels retirés.

3 Demandes sur lesquelles la Cour fédérale ne s'est pas encore prononcée, compte non tenu des appels en instance devant la Cour d'appel fédérale ou la Cour suprême du Canada.

4 Les résultats des appels tranchés sont intégrés dans les statistiques figurant au tableau.

Remarque : Les statistiques des trois derniers exercices ne sont pas définitives, puisque les demandes de contrôle judiciaire déposées au cours de ces trois années n'ont pas encore été toutes tranchées par les tribunaux.

ANNEXE G : AUTRES RENSEIGNEMENTS

A. LISTE DES RAPPORTS EXIGÉS PAR LA LOI ET DES AUTRES RAPPORTS DE L'ORGANISATION

- Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport sur le rendement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport sur les plans et les priorités de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport annuel sur la *Loi sur les relations de travail au Parlement*
- Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon
- Rapport annuel de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon
- Rapport annuel sur la *Loi sur l'accès à l'information*
- Rapport annuel sur la *Loi sur la protection des renseignements personnels*
- Rapport annuel de gestion en matière de langues officielles
- Résumés des décisions de la CRTFP (un recueil de résumés des décisions de la Commission des relations de travail dans la fonction publique publié deux fois l'an)

B. LOIS APPLIQUÉES PAR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, ch. P-35
- *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C. 1985, (2^{e} suppl.), ch. 33
- Certaines dispositions de la partie II du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, ch. L-2
- *Loi sur les relations de travail du personnel enseignant du Yukon*, L.Y. 2001, ch. 25
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon*, L.R.Y. 1986, ch. 142

C. PERSONNES-RESSOURCES POUR PLUS D'INFORMATION

Renseignements généraux

Commission des relations de travail dans la fonction publique
Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
Tour ouest, 6e étage
C.P. 1525, succursale B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Tél. : 990-1800
Téléc. : 990-1849

Adresse électronique :

X-400 : /c=ca/a=govmt.canada/p=gc+pssrb.crtfp/s=courrier/g=mail

Internet : mail.courrier@pssrb-crtfp.gc.ca

Site Web : www.pssrb-crtfp.gc.ca

OPÉRATIONS

Serge-Marc Brazeau
Secrétaire adjoint p. int. – Opérations
(613) 990-1820
Courriel : Serge-Marc.Brazeau@pssrb-crtfp.gc.ca
Téléc. : (613) 990-3927

SERVICES JURIDIQUES

Pierre Hamel
Secrétaire de la Commission et avocat-conseil général
(613) 990-1830
Courriel : Pierre.Hamel@pssrb-crtfp.gc.ca
Téléc. : (613) 990-1849

RÈGLEMENT DES CONFLITS

Guy Baron
Directeur, Services de règlement des conflits
(613) 990-1836
Courriel : Guy.Baron@pssrb-crtfp.gc.ca
Téléc. : (613) 990-6685

SERVICES GÉNÉRAUX

Denise Benoit
Secrétaire adjointe – Services généraux
(613) 990-1669
Courriel : Denise.Benoit@pssrb-crtfp.gc.ca
Téléc. : (613) 990-1849